



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal administrativo de la  
Universidad Nacional de Tumbes”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL**  
**DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR:**

PACHECO IZQUIERDO, Leccy Yajayra

**ASESOR:**

Mg. MANRIQUE TAPIA, César Raúl

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA-PERÚ

2017

**Página del jurado**

**Mg. Manrique Tapia César Raúl**  
**Presidente**

**Mg. Juan Walter Pomahuacre Carhuayal**  
**Secretario**

**Mg. José Luis Pereyra Quiñones**  
**Vocal**

## DEDICATORIA

A Dios Padre Todo Poderoso, por darme la vida, las fuerzas y las habilidades necesarias que me permiten seguir avanzando y luchando por mis sueños.

A mi familia, mis padres Juana y Beder mis abuelos Julio y Teodocia, mis hermanos Kelly y Cristhiam, mis tías Narcisita, Carmen y Maritza las personas a quien más amo en esta vida mi razón de ser, mi motivación y a quienes doy gracias por todo su apoyo.

## **AGRADECIMIENTOS**

A todas las personas que fueron parte de esta importante investigación, principalmente a mi asesor César Manrique y el profesor Fernando Rosario Quiroz.

## Declaración de Autenticidad

Yo, Leccy Yajayra Pacheco Izquierdo, con DNI: 47011303, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes”, **declaro bajo juramento que:**

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni manipulados, ni copiados y por lo tanto que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta o fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación de (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sancione que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 25 de Julio del 2017

---

Leccy Pacheco Izquierdo

DNI: 47011303

## **Presentación**

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciada en Psicología, presento la tesis titulada: “Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes”.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación del problema, la determinación de hipótesis y los objetivos. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la operacionalización de las variables, el método, tipos de estudio, diseño de investigación, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Leccy Yajayra Pacheco Izquierdo

## Índice

Página del jurado	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad Problemática	2
1.2 Trabajos Previos	4
1.2.1 Investigaciones Internacionales	4
1.2.2 Investigaciones Nacionales	7
1.3 Teorías relacionadas al tema	9
1.3.1 Teorías de la Motivación	9
1.3.1.1 Teoría de las Necesidades de Murray	9
1.3.1.2 Teoría de las Jerarquías de Maslow	10
1.3.1.3 Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan	12
1.3.2 Teoría del Compromiso Organizacional	15
1.3.2.1. Teoría de Meyer y Allen	15
1.4 Formulación del Problema	17
1.4.1 Problema General	17
1.5 Justificación del Estudio	17
1.6 Hipótesis	19
1.6.1 Hipótesis General	19
1.6.2 Hipótesis Específicas	19
1.7 Objetivos	20
1.7.1 Objetivo General	20
1.7.2 Objetivos Específicos	20
II. MÉTODO	21
2.1 Diseño de la Investigación	22
2.2 Operacionalización de Variables	22
2.2.1 Motivación Laboral	22
2.2.2 Compromiso Organizacional	23

2.3	Población y Muestra	23
2.3.1	Población	23
2.3.2.	Muestra	23
2.4	Técnicas e Instrumentos	24
2.5	Método de Análisis de Datos	27
2.6	Aspectos Éticos	28
III.	RESULTADOS	29
IV.	DISCUSIÓN	36
V.	CONCLUSIONES	44
VI.	RECOMENDACIONES	46
	REFERENCIAS	48
	ANEXOS	53



## Índice de Tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad de motivación laboral y compromiso organizacional	31
Tabla 2 Correlación de motivación laboral y compromiso organizacional	32
Tabla 3. Correlación de motivación laboral y dimensiones del compromiso organizacional	32
Tabla 4. Correlación de motivación intrínseca y compromiso afectivo según género	33
Tabla 5. Correlación de motivación intrínseca y compromiso afectivo según estado civil	33
Tabla 6. Correlación de motivación intrínseca y compromiso afectivo según grado de instrucción	34
Tabla 7. Niveles de motivación laboral	34
Tabla 8 Niveles de compromiso organizacional	35
Tabla 9. Confiabilidad de motivación laboral	57
Tabla 10. Validez de contenido de motivación laboral	57
Tabla 11. Prueba binomial de motivación laboral	58
Tabla 12 Baremos y percentiles de motivación laboral	59
Tabla 13 Confiabilidad de compromiso organizacional	60
Tabla 14 Validez de contenido de compromiso organizacional	60
Tabla 15 Prueba binomial de compromiso organizacional	61
Tabla 16 Baremos y percentiles de compromiso organizacional	62
Tabla 17 Estadísticos descriptivos de motivación laboral	63
Tabla 18 Estadísticos descriptivos de compromiso organizacional	64
Tabla 19 Matriz de Consistencia	66

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación entre Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes.

La investigación es de diseño no experimental – transeccional, el tipo de estudio es descriptivo – correlacional. La muestra fue censal, ya que se consideró el total de la población administrativa conformada por 100 trabajadores.

Los instrumentos utilizados fueron la escala motivación para el trabajo R-MAWS y la escala de compromiso organizacional, para obtener la confiabilidad de los instrumentos, primero se realizó la prueba de consistencia interna, sometiendo ambos instrumentos al criterio de cinco jueces expertos del área organizacional con la finalidad que la estructura gramatical este adecuada a la población seleccionada. En segundo lugar, se realizó una prueba piloto a 50 trabajadores el cual se obtuvo un Alfa de Cronbach de .784 en la escala motivación para el trabajo y .866 en la escala del compromiso organizacional. Luego, se realizó el análisis estadístico con el programa SPSS versión 22. Además, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para determinar si los datos de la muestra eran paramétricos o no paramétricos. Finalmente, a través del análisis correlacional mediante el método de Rho Spearman se obtuvo una (sig. bilateral (.000<0,05; Rho=426\*\*)). De acuerdo, a los resultados se determinó relación entre Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes.

Palabras clave: Motivación, compromiso, investigación, trabajadores, universidad

## **ABSTRACT**

The present research work had as general objective to determine the relationship between the work motivation and the organizational commitment in the administrative personnel of the national university of Tumbes.

The research is of quantitative design, type of descriptive – correlational, non experimental cross sectional study. The sample was census, since it was considered the total of the administrative population, which was conformed by hundred workers.

To obtain the reliability of the instruments, the internal consistency test was first performed, subjecting both instruments to the criterion of five expert judges from the organizational area. With the purpose that the grammatical structure is appropriate to the population selected in this research. Second, a pilot test was performed on fifty workers, which yielded a Alpha Cronbach of .784 on the motivation scale and .866 on the organizational commitment scale. Statistical analysis was then performed with the SPSS version 22 program. Finally, a correlation analysis was obtained (bilateral sigma ( $.00 < 0,05$ ;  $Rho = 0,426^{**}$ )). According to the results, the relationship between work motivation and organizational commitment in the Administrative personnel of the national university from Tumbes was determined.

Keywords: Motivation, commitment, research, workers, university.

## **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1 Realidad Problemática**

Con el transcurso del tiempo y de las diferentes investigaciones que se han dado en el campo organizacional es que ha podido evidenciar un importante desarrollo en los conocimientos e intervenciones en esta rama de la psicología. Según, Chiavenato (2010) el sistema actual se caracteriza por constantes avances tecnológicos y corporativos, estos cambios han permitido mejoras, las cuales se originaron con mayor fuerza a inicios del siglo XXI, desde entonces el principal avance ha sido el de los centros universitarios públicos y privados.

“A nivel mundial, el ranking de universidades indica que existen 19.403 centros universitarios en todo el orbe, 3644 están en Norteamérica, 5102 en Europa, 6177 en Asia, 168 en Oceanía, 3941 en Latinoamérica, el mundo Árabe 600 y África 368 [...]” (Vílchez 2011, párr. 3). Es evidente el progreso del sistema universitario. A raíz de esta creciente es que diferentes entidades nacionales y privadas han considerado necesario desarrollar diferentes técnicas y métodos que permitan apoyar la gestión de recursos humanos, ya que en la actualidad cumple un rol substancial en toda organización (Iturraspe, Rodríguez, Arriero, & Plasencia, M, 1995).

En el Perú, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2015) mediante un estudio estadístico indicó que a nivel nacional existen 122 universidades, en total 40 públicas y 82 universidades particulares. Además, precisa el valor que tienen los centros universitarios. Puesto que, se han convertido en el eje principal para el desarrollo del estado peruano. Por tal razón, en la Orden del Mérito se establece que el rendimiento y la competencia están asociados a una apropiada educación universitaria. Para aseverar, que esto se cumpla se incita la contratación de profesionales con perfiles específicos para cada área y que posean ciertas habilidades y competencias que les permita ofrecer una buena enseñanza, adecuada gestión y una excelente atención administrativa (2015).

Por un lado, lo que se establece en cada entidad e instituto es importante porque siempre es por una mejoría en el sector educativo

superior, ya que busca que cada egresado sea un excelente profesional y este contribuya en el desarrollo del país. Pero a pesar del esfuerzo aún se siguen manifestando deficiencias con los trabajadores, pues no siempre se genera un potente compromiso con su centro de trabajo haciendo que todo lo que buscan las entidades no se desarrolle con ímpetu. Sin embargo, el compromiso no siempre es responsabilidad del colaborador, implica todo un conjunto de factores, beneficios, condiciones laborales que brinda cada institución.

El estado peruano ha trabajado año tras año en el sistema educativo superior particularmente en la gestión organizacional, puesto que, es el área principal para el funcionamiento de todo centro universitario. Robbind & Timothy (2010) la gestión organizacional es importante porque dentro de ella se evalúa el comportamiento laboral aparte de situarse en las actitudes ligadas a la adaptación y mantenimiento de los puestos de trabajo y la forma en que el personal se identifica con su institución. “[...] Al respecto, uno de los aspectos que observan las empresas es el grado de compromiso de los profesionales con la misión y visión de las organizaciones” (INEI, 2015). De ahí radica el interés de esta investigación en estudiar la motivación laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional De Tumbes.

Peiró (2013) menciona que el compromiso se da a partir de la motivación, que es aquella que suscita todo tipo de acciones y el grado de esfuerzo que pondremos en dicha acción. Por lo tanto, al hablar de motivación en el ámbito laboral se debe tener en cuenta que la persona tiene una serie de intereses personales y la organización otros, el reto está en conseguir compaginar el logro de sus objetivos con la satisfacción de las necesidades y logros de los trabajadores.

Por otra parte, el INEI menciona que el compromiso organizacional es importante para el crecimiento de las empresas. Además, este se encuentra estrictamente ligado a la identificación del colaborador con su centro o institución determinando así el nivel de afectividad y llegando a

comprometerse en la consolidación de metas y objetivos en conjunto (Meyer & Allen, 1984).

La presente investigación centra su estudio en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes (UNT), debido que la institución no es ajena a la realidad problemática, pues, probablemente es una institución más que se encuentra interesada en saber el nivel de motivación y compromiso del personal administrativo. Puesto que, años anteriores se han venido presenciando diversos acontecimientos que pueden limitar la calidad de atención que se brinda, la estabilidad del personal y la buena enseñanza que se requiere.

En definitiva “la gestión administrativa, es uno de los aspectos que sirve de referente para percibir un adecuado servicio hacia sus estudiantes, debemos mencionar la labor y apoyo del personal administrativo en aspectos importantes; como la matrícula, inscripción de cursos, trámites de carácter académico” (INEI, 2015). Finalmente, con todo lo mencionado se resalta la importancia de la investigación sobre motivación laboral y compromiso organizacional en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes.

## **1.2 Trabajos Previos**

### **1.2.1 Investigaciones Internacionales**

En distintos países se ha desarrollado estudios con variables como motivación y compromiso organizacional, en el ámbito internacional encontramos:

Sum (2015) tituló su investigación motivación y desempeño Laboral el personal administrativo de una empresa de alimentos de la Zona 1 de Quezaltenango Guatemala. La población estuvo conformada por 34 trabajadores y el objetivo general fue determinar la influencia que tiene la motivación en el desempeño laboral de los empleados. Su instrumento de medida fue sumatorias de Rensis 1932 y la escala de Motivación

Psicosociales. En los resultados, se encontró una significancia menor a 0,05 evidenciando que existe relación directa entre motivación y desempeño laboral, esto demostró que el personal administrativo de la empresa de alimentos posee proporcionada motivación y su desempeño laboral es óptimo. Sum en base a los resultados concluye que una persona motivada realiza un trabajo bueno y por ende el producto es óptimo.

Méndez (2015) realizó su tesis sobre el clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del Parque ECO Arqueológico de México. El objetivo general fue determinar si clima es predictor del grado de compromiso organizacional. La población estuvo conformada por 2000 empleados, el instrumento que utilizó del Dr. Manuel Meza clima laboral y compromiso organizacional de Paredes Saavedra (2011), el Alfa de Cronbach indicó .938, mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov los datos encontrados fueron paramétricos y el procesamiento correlacional se realizó mediante Pearson. Los resultados, indicaron que el nivel de calidad del clima organizacional no es predictor del grado de compromiso organizacional, ya que se encontraron niveles bajos de clima y niveles altos en compromiso organizacional, comprobándose que no existe relación directa ni significativa entre ambas variables. Con los resultados, Méndez concluye que el personal administrativo es consciente de las labores que realiza sus trabajadores y para mantener las mismas los incentivan brindándoles los mejores recursos, además los hacen sentir parte de la empresa logrando que se comprometan con su organización.

Zavala (2014) el trabajo que realizó el investigador fue psicométrico, tuvo como objetivo principal elaborar un instrumento que mida las diferencias significativas de motivación y satisfacción laboral, la población elegida fueron trabajadores del Centro de Servicios Compartidos de una Empresa Embotelladora de Bebidas, el instrumento fue de escala Likert que consta de 51 ítems redactados de forma positiva, el alfa de Cronbach fue ,963 que es un nivel muy alto y confiable para la escala de medida. Los resultados fueron desde niveles altos y muy altos en motivación y satisfacción laboral, para el investigador implicaría que dicha organización



cumple y satisface las necesidades de sus trabajadores, sintiéndose motivados y por ende satisfechos con lo que reciben de la organización.

Enríquez (2014) tituló su investigación Motivación y Desempeño Laboral de los empleados del Instituto de la Visión de México. El objetivo general fue determinar si el grado de motivación influye en el desempeño laboral, su muestra estuvo conformada por 164 empleados, el instrumento fue del Dr. Manuel Meza Escobar y Rosa Quintanilla Morales, ambos fueron adaptados a su población, la confiabilidad determinó un Alfa de Cronbach .909 indicando que el instrumento es confiable y podía ser aplicado. En los resultados, el análisis correlacional comprobó la relación entre ambas variables. Por lo tanto, se establece que el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño laboral a mayor motivación el desempeño es más óptimo. Finalmente, el investigador define que las acciones de los trabajadores son la consecuencia del grado de motivación.

Frías (2014) su investigación se realizó sobre las variables Compromiso y Satisfacción Laboral como factor de la -Generación Y. Por generación Y, se entiende que son aquellas personas nacidas entre los años 1981 – 1997 “Generación del Milenio” según las habilidades o componentes que ha desarrollado esta generación. En cuanto, a implicancias organizacionales, tienen la capacidad para manejar muchas cosas al mismo tiempo, planear formas de integrar la vida y el trabajo, no hay necesidad de equilibrarlos, sino de fusionarlos. El diseño de investigación fue descriptivo correlacional y el objetivo general fue determinar la relación entre compromiso y satisfacción laboral. Los resultados determinaron relación directa entre las dos variables. Además, indicó que el 96% de los jóvenes está de acuerdo con los beneficios que brinda la organización, para el autor implicaría que la institución tiene un buen manejo o buena estructura haciendo que sus empleados se sientan comprometidos y satisfechos con su trabajo.

### 1.2.2 Investigaciones Nacionales

En nuestro país también se han desarrollado estudios sobre las variables motivación y compromiso organizacional entre ellos encontramos a:

Cáceres y Días (2015) su investigación fue de tipo descriptivo correlacional, la población elegida fueron los trabajadores de la UGEL N°14-Oyón, tuvo como propósito principal determinar la relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral. El instrumento de medida fue la escala de actitudes sobre el compromiso organizacional y el clima laboral que consta de 40 Ítems de tipo Likert. La confiabilidad del compromiso organizacional se obtuvo a través del Alfa de Cronbach .801 y clima laboral .754. Los resultados presentaron niveles moderados 34,8% y fuerte 65,2% para el compromiso organizacional y para clima laboral los niveles fueron desde 93,9% nivel alto y 6,1% nivel moderado. En el análisis correlacional Rho Spearman se acepta la hipótesis de trabajo indicando que hay relación directa y significativa entre compromiso organizacional y clima laboral con un nivel de significancia  $.000 < 0,05$  ambas investigadoras concluyen que a mayor compromiso el clima laboral se vuelve más favorable.

Pérez (2014) la investigación se tituló Motivación y Compromiso Organizacional en el personal Administrativo de Universidades Limeñas, el objetivo fue determinar la relación entre motivación y compromiso organizacional. Los Instrumentos fueron, la escala motivación en el trabajo de (Gagné et al., 2012) y compromiso organizacional la escala de ECS (Meyer, Allen & Smith, 1993). La población fue el personal administrativo de una universidad pública y una privada, la muestra 226 participantes, a través del análisis estadístico "Rho Spearman" resultó que existe relación moderada entre ambas variables, el nivel de significancia fue menor a 0,05 los hallazgos permitieron contrastar lo que dice la Literatura Científica de la psicología de la motivación; la relación de ambas variables permite indicar que aquellos trabajadores que presentan elevada motivación tendrían un mayor compromiso hacia su lugar de trabajo.

Cuba (2013) su investigación fue acerca de Motivación y Clima Laboral en Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Huarney, la población fue 161 trabajadores siendo está el total de su muestra, el tipo de estudio fue correlacional, diseño no experimental, método de investigación Hipotético – Deductivo. El objetivo general fue determinar la relación que existe entre los tipos de motivación y el clima laboral. Los instrumentos fueron el Test de Motivación Laboral M-L de Vicuña y Colbs, para Clima Laboral la Escala de Sonia Palma. En cuanto, a resultados se determina que no existe relación  $p > 0.05$  entre los tipos de motivación y el clima laboral. Para Cuba indicaría que la motivación puede ser buena a pesar de que no exista un buen clima laboral en la Municipalidad ya que se estaría trabajando con el tipo de motivación intrínseca.

Suarez (2013) en su tesis pretendió determinar la relación entre Compromiso Organizacional y Clima Laboral, está investigación se realizó en una Institución Educativa de nivel primaria N° 6046 del Distrito de San Juan de Miraflores, tomó como población a docentes de dicha institución (65) siendo una muestra censal. Los instrumentos empleados fue una ficha técnica, la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen obtuvo un Alfa de Cronbach de ,792 lo que indica adecuada fiabilidad. Para medir Clima Laboral se construyó el instrumento su Alfa de Cronbach ,786 indicando precisión y exactitud en la medida, para el análisis correlacional se realizó a través de Rho Spearman la sig.  $P < 0,05$  los resultados demostraron que el compromiso organizacional se relaciona directa y significativamente con el clima laboral.

Gastañaduy (2013) realizó su investigación sobre las variables motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico. Su objetivo general fue especificar los tipos de motivación que se presentan en los trabajadores. La muestra seleccionada fueron 94 bomberos que reciben sueldo y 98 que no reciben remuneración. El instrumento que utilizó fue una escala tipo Likert que mide motivación en el trabajo la misma que fue validada y adaptada por la misma investigadora en el año 2013, de la

misma forma para la escala de bienestar psicológico. El rango de confiabilidad fue superior a .785 indicando que los instrumentos podrían ser aplicados a la muestra seleccionada. Además, la prueba de normalidad reveló datos paramétricos. Los resultados demostraron que los colaboradores que reciben un sueldo son los que laboran por el tipo externa y están dentro del rango alto, el mismo rango se presenta en los trabajadores que no son remunerados, pero están dentro del tipo de motivación intrínseca. Finalmente, en bienestar psicológico el nivel que se obtuvo es alto y predomina en los colaboradores que no reciben sueldo.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Teorías de la Motivación**

##### **1.3.1.1 Teoría de las Necesidades de Murray**

Es una de las primeras teorías que describe y explica la motivación humana, a fines de su comprensión fue conveniente iniciar con la presente teoría y sus postulados.

Murray (1938) basándose en los estudios realizados por Freud, construyó una aproximación teórica a la personalidad con el principal objetivo de describir la motivación. En su estudio de la personología incluye las fuerzas conscientes e inconscientes; la influencia del pasado, presente y futuro. Además, el impacto de los factores fisiológicos y sociológicos.

El análisis de la personología se basa en el estudio de las vidas humanas y de los factores que influyen en su transcurso, cabe precisar que el individuo se debe estudiar de forma individual y en ambientes naturales (Cid, 2014).

#### **Divisiones de la personalidad**

Murray (1938) describe al Ello, como el receptáculo de todas las tendencias impulsivas innatas, proporciona energía y dirección al comportamiento que está estrechamente relacionado con la motivación humana. El Superyó, es el encargado de la interiorización de normas,

reglas y valores, esta es impuesta en la edad temprana por los padres. Finalmente, el Yo es más racional, es el modulador del Ello y del Superyó, un Yo fuerte es capaz de mediar de manera eficaz entre ambos.

Posterior a estas divisiones, se centra en las necesidades del hombre, el no satisfacer las necesidades se producen estados de tensión y el cumplimiento de las mismas disminuye los niveles de tensión. Sin embargo, para satisfacerlas tiene que haber un grado de motivación que origina la ejecución de la satisfacción (Murray, 1938).

### **Tipos de necesidades**

Existen dos necesidades que se da en la vida de los seres humanos dentro de ellas tenemos:

**Primarias** implican la supervivencia del hombre y satisfacción de los deseos.

**Secundarias** están relacionadas con la necesidad de logro y de poder que implica como la persona es capaz de desarrollarse y relacionarse en su sistema psicosocial.

#### **1.3.1.2 Teoría de las Jerarquías de Maslow**

El fundamento teórico de Maslow, explica el análisis de la personalidad y el de las necesidades tal y como lo hizo Murray para poder dar una descripción más próxima al proceso de la motivación.

Maslow (1961) la personalidad del ser humano se estudia en lo más profundo de su complejidad, ya que es uno de los elementos que influyen en la persona para generar un comportamiento en cualquier circunstancia, además, debido a que esta se va formando desde las primeras etapas del desarrollo y a su vez está compuesta por factores innatos o hereditarios.

En función a ello, en su teoría diseña una pirámide que denominó jerarquías de las necesidades, el cumplimiento de estas se da por la determinación de la motivación humana.

Maslow (1961) Necesidades Fisiológicas, son necesarias para su supervivencia (comida, sexo, agua, abrigo, sed) la necesidad de satisfacer estas necesidades conduce a la aparición de una conducta motivada, al culminar la satisfacción de esa necesidad la conducta se extingue. Necesidad de Seguridad, permite al hombre ponerse en buen resguardo (protegerse o cuidarse). Necesidad de Amor y Pertenencia, son fundamentales para el individuo, le permite a la persona sentirse amada, también hace referencia al hecho de pertenecer a un grupo social o establecer un vínculo cercano con un amigo o pareja. Necesidad de Estima, relacionada con la autoestima, es la valoración positiva que se tiene de uno mismo. Necesidad de Autorrealización es la cúspide de todas las necesidades, cuando el individuo pasa la necesidad de estima y amor llega a sentir su potencial de Autorrealización vinculada con el desarrollo del individuo, esta necesidad es la que nos va a motivar a realizar acciones que nos agrade y alcanzar los objetivos.

### **Características de las Necesidades**

Las características amplían la visión de la satisfacción de las necesidades, pues, estas también son parte de la motivación del individuo (Maslow, 1943).

- a) En primer lugar, indica que las necesidades más bajas son más fuertes porque tienen mayor potencia en su ejecución y las necesidades superiores son más débiles.

- b) En segundo lugar, las necesidades superiores aparecen tarde en la vida, las inferiores se dan desde el nacimiento, las necesidades de pertenencia y estima se establecen en la adolescencia.
- c) En tercer lugar, las necesidades superiores son menos necesarias para la supervivencia, estas pueden ser pospuestas a lo largo de la vida, la no satisfacción de una necesidad superior no produce una crisis, todo lo contrario, en el caso de las necesidades inferiores si estas no son satisfechas es capaz de generar crisis en el individuo. Es por ello, que Maslow las denomina necesidades de déficit, ya que, al no satisfacerlas produce un déficit en el individuo o carencia.
- d) En cuarto lugar, indica que las necesidades superiores no contribuyen a la supervivencia del individuo, sin embargo, estas conllevan al crecimiento y desarrollo, la satisfacción de estas produce sensación de calidad y mejoras de salud, es por ello que Maslow las denomino necesidades del crecimiento o del ser.
- e) En quinto lugar, la satisfacción de necesidades superiores beneficia a la escala fisiológica, al cumplirse esto se puede llegar a la satisfacción de la felicidad.
- f) En sexto lugar, la gratificación de necesidades superiores originan mejoras en las demandas externas.

#### **1.3.1.3 Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan**

La teoría de la autodeterminación es una teoría basada en investigaciones de la motivación humana componente fundamental en el desarrollo del hombre.

Para de Deci y Ryan (1985) el fundamento de esta teoría se basa en la persona y la conducta del hombre, que durante el desarrollo tiende a reaccionar de formas diferentes ante cualquier circunstancia que se presente en el contexto social. Es un mito decir que la motivación es específicamente del individuo, esta también es

específica de las situaciones, muchas de las personas asumen que algunas personas están altamente motivadas y las demás no. Sin embargo, depende mucho del contexto social (Robbins, 1998).

Las necesidades son típicas y fundamentales en todas las etapas, por lo tanto, el ser humano ejecutará su comportamiento y través del grado de motivación pondrá esfuerzo para satisfacer dichas necesidades (Daft & Steers, 1992).

Ryan & Deci (2000) el ser humano es capaz de responder a la supervivencia humana, tiene la capacidad para hacer frente a los eventos sociales y a los de la naturaleza. Es hábil, pero a la vez puede carecer de esa destreza, todo dependerá de los eventos que se presenten en su entorno social. Los comportamientos se ciñen a lo que ocurre y la respuesta es a través del grado de motivación.

La motivación es la continuación del nivel de energía, las personas están en esta vida por un propósito distinto, algunos similares. Pero, dentro de la organización el capital humano a pesar de que sus necesidades son diferentes se trabaja por un objetivo y una meta en común. El recurso humano puede estar motivado si dentro de la organización se movilizan por una fuerte unión interna. Además, si todos se encuentran comprometidos las funciones que desempeñan y el clima laboral se otorga favorable. Finalmente, dentro de la empresa las funciones también se pueden dar por una recompensa externa o por la evitación de críticas, pero mientras se labore por un tipo de motivación existe el compromiso con la organización (Ryan & Deci, 2000).

### **A) Motivación Intrínseca**

Es un fenómeno natural que evidencia el alto grado de potencial humano, el tipo de motivación intrínseca tiene bases biológicas, se



origina por la libre elección o decisión de cada persona, produciéndose sensación de goce y disfrute al realizar su comportamiento.

Deci (1972) afirma que una persona que está motivada por el tipo intrínseca es aquella que disfruta de sus actividades y no lo hace sin esperar nada a cambio.

La competencia y socialización son elementos que facilitan la activación de la motivación intrínseca, si estos no son seguidos por la autonomía de la persona no actuaría intrínsecamente, pasaría al tipo extrínseca (Ryan & Deci, 2000).

## **B) Motivación Extrínseca**

Algunos comportamientos se realizan en base a productos externos como los premios o recompensas, estos elementos convierten el factor intrínseco en extrínseco. Para Deci & Ryan (2000) al pasar las la primera infancia las personas estarían más propensas a actuar por este tipo de motivación, esta se produce por las condiciones ambientales, como la presión, recompensas o por la evitación de castigo.

El asunto de actuar extrínsecamente es que las personas usualmente adoptan posturas ajenas además afecta la continuidad de las acciones, el bienestar psicológico y reduce el compromiso afectivo (Deci & Ryan, 2000).

## **Tipos de la motivación**

Prado (2002) la motivación se caracteriza principalmente por el estado psicológico, que se origina desde las bases cerebrales y se da como un impulso que implanta una conducta y el fin de una acción.

- 1 Desmotivación**, cuando se habla de amotivación se refiere a la escasez de motivación, no existe una clara idea de donde direccionar el comportamiento muchos menos le encuentra

sentido del porque realizar una conducta o poner esfuerzo en ella (Deci & Ryan, 2000).

- 2 Regulación Externa**, desligada de los factores innatos, este tipo de regulación es promovida por el medio externo en base a lo que se obtendría si realizará bien una conducta (Deci & Ryan, 2000).
- 3 Regulación Introyectada**, existe la posibilidad de tener control sobre lo que se está ejecutando, además, de estar ligada a los factores medioambientales, este tipo de motivación hace que la persona actúe con la finalidad de obtener una recompensa o de evitar un castigo (Deci & Ryan, 2000).
- 4 Regulación identificada**, este tipo de motivación indica como una persona ha integrado sus principios y valores, el realizar una acción le da un significado propio y la acepta como tal (Deci & Ryan, 2000).
- 5 Motivación intrínseca**, su característica principal es el valor personal y la autonomía que la persona pone al momento de realizar una acción entonces se produce un efecto de satisfacción y goce por lo que está realizando (Deci & Ryan, 2000).

### **1.3.2 Teoría del Compromiso Organizacional**

#### **1.3.2.1. Teoría de Meyer y Allen**

Meyer y Allen (1984) definen al compromiso organizacional como la aptitud positiva que demuestra el colaborador dentro de su organización, esta teoría evidencia la relación entre ambos, además en base a las consecuencias se evalúa la posibilidad de tomar una decisión con respecto a la permanencia en la organización o decidir retirarse la misma. Así mismo, el compromiso organizacional es una de las características que todo sujeto debe tener para poder aportar en al desarrollo y logro de las metas en cualquier institución (Suarez, 2013).

Para Meyer y Herscovitch (2001) el compromiso organizacional se basa en la energía que el colaborador invierte en sus funciones diarias teniendo como finalidad el cumplimiento de sus objetivos personales y los de su institución. El grado de energía varía según instancias.

El compromiso también implica un comportamiento que va entre una línea focal y una línea discrecional, un comportamiento focal implica un sentimiento positivo entre el colaborador y su organización sintiéndose parte de la misma, el comportamiento discrecional implica que se actúe por obligación o por una fuerza externa que lo compromete (Meyer & Herscovitch, 2001).

Adicional a estas definiciones sobre la teoría del compromiso organizacional se encuentran los aportes de; Monday, Steers y Poteer (1979) tal como lo indican Meyer y Herscovitch (2001) el compromiso organizacional es un sentimiento del colaborador para con su organización que se caracteriza por un fuerte deseo de permanecer como miembro de una institución, tener altos niveles de esfuerzo en la organización implica compromiso con la misma.

Para Betanzos y Paz (2007) el compromiso organizacional se debe principalmente a un impacto directo de actitudes y conductas del empleado; como la aceptación de metas, valores y de la cultura de la organización, el aceptar como propias estos elementos estaría indicado un vínculo positivo con la institución.

### **Modelos de los tres componentes del Compromiso Organizacional**

Jaros (2007) el modelo de los tres componentes propone un compromiso ligado a la experiencia entre persona y empresa, esta situación se da simultáneamente por tres tipos de mentalidades, dentro de ellas encontramos a:

1. **El compromiso afectivo**, es comprendido como la unión emocional que los trabajadores establecen con su organización, representa el apego afectuoso al sentir la satisfacción completa de sus necesidades “principalmente de carácter psicológico” y de sus ideales lo cual les permite gozar de su estadía en la organización (Meyer y Allen, 1999).
2. **El compromiso de continuidad**, es entendido como el componente de permanencia, representa la evocación de la persona en relación a todos los costos (físicos, psicológicos o económicos) y las escasas posibilidades de encontrar otro trabajo, si se tomaría la decisión de retirarse, el colaborador se siente ligado a la organización por razones de altos índices de esfuerzo, tiempo y dinero, por lo tanto, dejarla significaría perder todo lo invertido (Meyer y Allen, 1999).
3. **El compromiso normativo**, inclina sus ideales como fidelidad con la organización considerando ello en cierta parte como un pago, tal vez por tener ciertos beneficios como cuando la institución brinda capacitaciones desencadenando un sentido de reciprocidad con la empresa (Meyer y Allen, 1999).

## **1.4 Formulación del Problema**

### **1.4.1 Problema General**

¿Qué relación existe entre Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes?

## **1.5 Justificación del Estudio**

La presente investigación se realizó a partir de la ausencia de investigaciones en la población elegida sobre todo en el sector organizacional, la finalidad principal es determinar la relación entre Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes.

El sector educativo superior también requiere de un análisis organizacional, ya que las universidades y todos los elementos que la comprenden cumplen un rol indispensable principalmente de brindar un servicio.

El Sistema de Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE, 2016) la calidad de la educación se refleja en diferentes estándares que va hacia la contribución del desarrollo y no solo sólo en conocimientos también en base al pensamiento crítico, la participación y la ciudadanía. Al hablar de calidad se incluye también a los servicios que se brindan dentro de las universidades, que va desde la calidad de atención hasta la enseñanza.

Hasta la actualidad no se ha desarrollado investigación alguna en el personal Administrativo de la Universidad de Tumbes. Pues, teóricamente será de gran contribución para consecuentes investigaciones. La motivación y el compromiso organizacional definen el grado de desempeño que se tiene dentro de la institución tal como lo indica el SINEACE, la calidad de atención comprende uno de los principales elementos en la calidad educativa. Por tal razón, los trabajadores administrativos juegan un rol importante, las teorías utilizadas permiten ampliar los conocimientos sobre motivación y compromiso organizacional.

Esta investigación se realizó porque existe la necesidad de mejorar y conocer el rol que cumple la motivación y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la universidad Nacional de Tumbes, las variables de esta investigación se ajustan a la actividad diaria, incentivando a más investigadores de carreras afines a dar más aportaciones e innovación de estrategias, creación de instrumentos que nos permitan medir motivación y compromiso organizacional, pues actualmente en nuestro país y sobretodo en la población elegida no se encuentra muchas escalas que nos permitan medir ambas variables, así mismo, motivar a otros investigadores a ampliar su interés de investigación en poblaciones de provincia ya que hay escasos estudios en la zona norte de Perú.

Se desarrolló mediante el estudio tipo correlacional, por el cual permitió determinar la relación que guardan ambas variables, donde permitirá abrir nuevas investigaciones en una población igual. La investigación contiene herramientas validadas para la población de Tumbes particularmente en el personal administrativo.

Será de beneficio para los miembros directivos de la institución o entidades a fines, para que se permitan generar adecuadas gestiones e incursionen en mantener elevados niveles de motivación y compromiso organizacional. Además, tendrá enérgico impacto ya que es una investigación centrada en la zona Norte del Perú en la Provincia de Tumbes departamento que aún es olvidado por entidades e investigadores.

Finalmente, se brindarán alternativas de solución, donde los beneficiados van hacer todos los miembros de dicha casa de estudios.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General**

**H1** Existe relación significativa entre Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes.

### **1.6.2 Hipótesis Específicas**

**H2** Existe relación significativa entre Motivación Laboral y las dimensiones del Compromiso Organizacional en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes.

**H3** Existe relación significativa entre Motivación Intrínseca y Compromiso Afectivo en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes según género.

**H4** Existe relación significativa entre Motivación Intrínseca y Compromiso Afectivo en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes según estado civil.

**H5** Existe relación significativa entre Motivación Intrínseca Compromiso Afectivo en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes según grado de instrucción.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes.

### **1.7.2 Objetivos Específicos**

Determinar la relación entre Motivación Laboral y las dimensiones del Compromiso Organizacional en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes.

Determinar la relación entre Motivación Intrínseca y el compromiso afectivo en el personal Administrativo de la Universidad de Tumbes según género.

Determinar la relación entre Motivación Intrínseca y el Compromiso Afectivo en el personal Administrativo de la Universidad de Tumbes según estado civil.

Determinar la relación entre de Motivación Intrínseca y el Compromiso Afectivo en el personal Administrativo de la Universidad de Tumbes según grado de instrucción.

Determinar el nivel predominante de Motivación Laboral en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes.

Determinar el nivel predominante del Compromiso Organizacional en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes.

## **II. MÉTODO**



## 2.1 Diseño de la Investigación

La presente investigación corresponde a un enfoque cuantitativo no experimental – transeccional y al tipo descriptivo – correlacional.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) en su libro de metodología, una investigación cuantitativa presenta una secuencia de pautas a seguir, no experimental se realiza sin someter a la muestra elegida a manipulaciones ni experimentos, solo se utiliza la observación como una herramienta. Por otro lado, transversal donde el análisis de las variables se realiza en un momento determinado. Finalmente, el tipo de estudio descriptivo – correlacional, la investigación tiene como finalidad describir y asociar ambas variables para determinar su relación. En esta investigación el propósito es describir las variables: Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes.

## 2.2 Operacionalización de Variables

### 2.2.1 Motivación Laboral

**Definición Conceptual,** la motivación presta su atención en aquellos conocimientos psicológicos que proporcionan fuerza y dan orientación a la conducta humana teniendo como finalidad conseguir una meta, así mismo esta fuerza está ligada a las necesidades de cada persona que pueden ser internas o adquiridas en la sociedad (Gagné et al., 2010).

**Definición Operacional,** la variable será evaluada a través de los puntajes obtenidos en la escala de motivación para el trabajo.

**Dimensiones,** el instrumento está compuesto por 5 dimensiones: desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca.

**Ítems,** desmotivación 2-15-16, regulación externa 3-8-9-10-14-17, regulación introyectada 1-5-7-19, regulación identificada 4-11-18, motivación intrínseca 6-12-13.

**Escala**, ordinal.

### **2.2.2 Compromiso Organizacional**

**Definición Conceptual**, Compromiso organizacional define el estado síquico, además se caracteriza principalmente entre la relación de una persona y la organización de tal manera que presenta consecuencias a la hora de tomar una decisión si continuar dentro de la empresa o dejarla (Meyer & Allen, 1999).

**Definición Operacional**, la variable será evaluada a través de los puntajes obtenidos en la escala de motivación para el trabajo.

**Dimensiones**, la variable consta de 3 dimensiones, compromiso afectivo, compromiso de continuidad compromiso normativo.

**Ítems**, compromiso afectivo 1-2-4-5-6-9 vínculo emocional del trabajador hacia la empresa, compromiso de Continuidad 7-8-10-11-12-16 conciencia del trabajador respecto al costo de tiempo y esfuerzo asociados con dejar la organización, compromiso Normativo 3-13-14-15-17-18 inclina al trabajador hacia sus ideales en la fidelidad con su entidad laboral.

**Escala**, ordinal.

## **2.3 Población y Muestra**

### **2.3.1 Población**

La población se forma a partir de un grupo en cualquier caso con explícitas descripciones (Hernández et al., 2014) en la presente investigación la población estuvo conformado por 100 trabajadores de las áreas administrativas de la Universidad Nacional de Tumbes.

### **2.3.2. Muestra**

La muestra estuvo conformada por el total de trabajadores, de tal forma que se denomina muestra censal (Hernández, R, et al., 2014).

### 2.3.3. Muestreo

El muestreo que se empleó fue no probabilístico de tipo censal

## 2.4 Técnicas e Instrumentos

Para esta investigación se consideró datos sociodemográficos, para ello se elaboró un cuestionario, los Ítems están netamente relacionados al propósito de la investigación. El cuestionario fue gran utilidad para la investigadora durante el desarrollo y el análisis del trabajo científico, ya que constituye una forma concreta de la técnica de encuesta logrando obtener datos adicionales y contribuyentes al propósito de su estudio (Tamayo, 2004).

Hernández et al., (2014) mencionan que el instrumento de medida es una herramienta necesaria que emplea el investigador con la finalidad de registrar datos sobre las variables que se desarrollarán en la investigación científica.

Para analizar la variable de Motivación Laboral se utilizó la Escala de R-MAWS (Motivación para el trabajo) de los autores Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malomi (2010) la misma que fue adaptada a la versión español por Gagné et al., (2012) Para el análisis de la variable de Compromiso Organizacional se empleó la Escala Likert de Meyer y Allen (1984) la misma que mide niveles de compromiso en el ámbito laboral.

### 1. Ficha técnica

<b>Nombre</b>	: R-MAWRS.
<b>Autores</b>	: Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin, y Malorni.
<b>Año</b>	: 2012.
<b>Adaptación Peruana:</b> Pérez (2014)	
<b>Beneficio</b>	: Producción de designios a nivel organizacional
<b>Objetivo</b>	: Determinar niveles y tipos de motivación.
<b>Administración</b>	: Colectiva o Individual.
<b>Tiempo</b>	: 10 Minutos Aproximadamente.
<b>Respuesta</b>	: No existen respuestas buenas ni malas
<b>Edad</b>	: 18 a más.

**Calificación** : el puntaje final se obtiene sumando los puntajes de la contestación de cada ítem.

**Estructura** : La escala de consta de 19 ítems con alternativas múltiple, donde los ítems están redactados de forma positiva y negativas los ítems 2, 15,16 se invierte el puntaje.

1=Indiscutiblemente en desacuerdo 2= Desacuerdo 3= Sutilmente en desacuerdo 4= Indeciso 5= Sutilmente de acuerdo 6= De acuerdo 7= Absolutamente acuerdo

**Muy alto** : 121 - 133

**Alto** : 114 - 121

**Promedio** : 92 - 113

**Bajo** : 86 - 91

**Muy bajo** : 0 - 86

**Estructuración** : 5 Sub Escalas

#### **Validez y Confiabilidad**

La escala de motivación laboral es una herramienta que permite medir niveles y tipos de motivación en el ámbito organizacional. Inicialmente la escala se creó en dos idiomas el Inglés y el Francés (Gagné et al., 2010). Posteriormente, se realizó la adaptación a 10 idiomas dentro de ello el español en el año 2012 por los mismos autores.

En el contexto peruano la adaptación de Pérez (2014) la escala obtuvo .62 en desmotivación, .78 regulación externa, .56 regulación introyectada, .61 regulación identificada y en motivación intrínseca .76

#### **Prueba Piloto**

Se realiza la prueba piloto a 50 trabajadores para obtener la confiabilidad del instrumento con la finalidad de poder ser administrable a los trabajadores elegidos en esta investigación. En primera instancia, se realizó la validación del contenido o criterio de jueces obteniendo como resultado en V-Aiken un puntaje superior a 0.8, algunos ítems fueron modificados a sugerencia de los expertos, posterior a ello se realizó la prueba Binomial que determina las concordancias de los jueces teniendo como resultado un puntaje superior a .50. Luego se procedió realizar la confiabilidad del instrumento a través de Alfa de Cronbach para determinar

el grado de exactitud de medida del instrumento dando como resultado .784 de Alfa de Cronbach. Finalmente, se procedió a la creación de baremos y percentiles para el puntaje general y el de las dimensiones que se utilizará en la muestra de esta investigación.

## **2. Instrumento: Escala de Compromiso Organizacional**

**Nombre** : Cuestionario de Compromiso Organizacional.

**Autores** : Meyer y Allen.

**Año** : 1984.

**Adaptación** : Pérez (2014).

**Objetivo** : Conocer el tipo y niveles de compromiso organizacional.

**Administración:** Colectiva e Individual.

**Tiempo** : 15 Minutos Aproximadamente.

**Respuesta** : No existen respuestas buenas ni malas.

**Beneficio** : evaluación y propósitos del campo organizacionales

**Edad** : 18 en adelante

**Calificación:** los puntajes se recogen a partir de las sumatorias de todas las respuestas de las preguntas de cada dimensión.

**Administración:** individual y colectiva

**Escala** : Tipo Likert

**Estructura:** el instrumento está conformado por 18 ítems redactados de forma positiva y cada ítem está estructurado en 7 alternativas que van desde:

1= Indiscutiblemente Desacuerdo    2= Desacuerdo    3= Sutilmente en Desacuerdo    4= Indeciso    5= Sutilmente Acuerdo    6= De Acuerdo  
7= Absolutamente de Acuerdo

**Puntaje Alto** : 70 a más

**Puntaje Promedio** : 30 a 65

**Puntaje Bajo** : 1 a 25

**Estructuración** : 3 componentes

**Componente Afectivo** : 1-2-4-5-6-9

**Componente Continuidad:** 3-13-14-15-17-18

**Componente Normativo** : 7-8-10-11-12-16

### **Validez y Confiabilidad**

La adaptación de la escala de Compromiso Organizacional al contexto Peruano se realizó por el Argomedo (2013) el estudio de las propiedades psicométricas de la escala de Compromiso Organizacional en trabajadores civiles de una institución militar de Lima Metropolitana. Los resultados arrojaron que la prueba tiene adecuada validez de contenido menor a ( $P < 0.05$ ) y alta consistencia interna con un alfa de Cronbach de .82.

Pérez (2014) la escala de Compromiso Organizacional en las dimensiones obtuvo Alfa de Cronbach .897 para el componente Afectivo, componente de continuidad ,774 y componente normativo ,827.

### **Prueba Piloto**

Para este instrumento de medida también se realizó la prueba piloto a la misma muestra. En primer lugar, la validez del contenido se obtuvo como resultado en V Aiken un puntaje superior a 0.8, se realizaron las correcciones a algunos ítems a modo de sugerencia de los jueces expertos. Seguido, se realizó la prueba binomial cuyo resultado fue .50 estableciendo que existe concordancia entre los 5 jueces expertos del área organizacional. Por otro lado, la confiabilidad a través del Alfa Cronbach .866 estableciendo que el instrumento es confiable para medir compromiso organizacional.

## **2.5 Método de Análisis de Datos**

El método cuantitativo está basado en la toma de medidas de las cuales a través del análisis de datos podrán concluir en estadísticos.

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, ya que los datos recolectados son expresados gráficamente a través del software estadístico SPSS 22 y la interpretación de los resultados. Así también se realizó el análisis de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach.

Se seleccionó la población a la cual fue dirigido el instrumento evaluando la totalidad de la población del personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, La evaluación se realizó en el

departamento de Tumbes, posteriormente se ingresaron los datos en el programa estadístico SPSS 22 para procesar la información.

Para la aplicación de los instrumentos motivación y compromiso organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, se realizaron los siguientes procedimientos:

- a) Se realizaron cambios gramaticales en algunos ítems.
- b) Para hallar la validez de contenido se contó con la calificación de 5 jueces expertos entre Doctores y Magíster del área organizacional, los cuales evaluaron cada uno de los ítems de ambas pruebas y a través de la V de Aiken se determinó la concordancia de los mismos.
- c) Para realizar el ingreso de la base de datos, se utilizó el programa SPSS 22 y Excel 2013.
- d) Para la confiabilidad se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach.
- e) Para la baremación se hallaron percentiles generales y por dimensiones.
- f) La prueba de Kolmogorov Smirnov determinó datos no paramétricos.
- g) La correlación se hizo a través del método de “Rho” de Spearman.

## **2.6 Aspectos Éticos**

Las consideraciones éticas de la presente investigación determinan el compromiso y el alto grado de responsabilidad en el desarrollo de esta investigación, evitando el plagio y/o falsedades, por lo tanto se ha respetado la propiedad intelectual de los autores por lo cual se citó cada texto o información empleada en la presente investigación. La recolección de los datos se realizó con el consentimiento otorgado por el Rector de la Universidad Nacional de Tumbes el Dr. Carlos Cánepa La Coter a los trabajadores de dicha casa de estudios. Por otro lado, se mantendrá la confiabilidad de los datos que proporcionaron los participantes. Además, los resultados podrán ser publicados siempre y cuando se otorgue el permiso de la institución, caso contrario dicha investigación se mantendrá en confidencialidad.

**III.**

**IV. RESULTADO**



Tabla 1

*Prueba de Normalidad de la escala Motivación Laboral y Compromiso Organizacional*

		Desmotivación	Regulación Externa	Regulación Introyectada	Regulación Identificada	Motivación Intrínseca	Motivación Laboral	Compromiso Afectivo	Compromiso Continuo	Compromiso Normativo	Total de Compromiso
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	18.41	28.94	23.87	18.85	18.16	108.23	29.10	31.20	31.61	91.91
	Desviación estándar	2.606	6.659	3.183	2.032	2.681	10.525	7.632	4.506	5.203	13.544
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.207	.099	.126	.174	.154	.068	.130	.095	.117	.109
	Positivo	.160	.096	.097	.145	.145	.064	.073	.045	.058	.077
	Negativo	-.207	-.099	-.126	-.174	-.154	-.068	-.130	-.095	-.117	-.109
Estadístico de prueba		.207	.099	.126	.174	.154	.068	.130	.095	.117	.109
Sig. asintótica (bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,018 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,000 <sup>c</sup>	,026 <sup>c</sup>	,002 <sup>c</sup>	,005 <sup>c</sup>

En la tabla número 1, se observa la prueba de normalidad, la significancia de las dimensiones desmotivación, regulación introyectada, regulación identificada, motivación intrínseca, compromiso afectivo, compromiso normativo presenta valores menores a 0,05 evidenciando una distribución no normal, es decir, no paramétrica, solo en el caso de regulación externa, el total de motivación laboral, compromiso continuo y el total de compromiso organizacional se reflejan valores mayores a 0,05 presentando datos paramétricos, es decir, distribución normal. Por lo tanto, al presentarse mayores datos no paramétricos el análisis correlacional se realiza a través de “Rho” Spearman.

Tabla 2

*Correlación entre Motivación Laboral y Compromiso Organizacional*

		Compromiso Organizacional
Motivación Laboral	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,426**
	Sig. (bilateral)	.000

En la tabla 2, se evidencia la correlación entre motivación laboral y compromiso organizacional, esta asociación se realizó a través del análisis estadístico no paramétrico “Rho” Spearman. Los resultados demostraron una (sig. (bilateral) = .000; Rho= ,426\*\*). Esto determina que existe relación estadísticamente significativa de moderada intensidad entre motivación laboral y compromiso organizacional.

Tabla 3

*Correlación entre motivación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional*

		Compromiso Afectivo	Compromiso Continuo	Compromiso Normativo
Motivación Laboral	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,427**	.149	,346**
	Sig. (bilateral)	.000	.140	.000

En la tabla 3, se observa el análisis de correlación de motivación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional. En la primera dimensión compromiso afectivo la significancia es .000 menor a 0,05 indica que existe relación significativa de moderada intensidad, la dimensión compromiso continuo, la significancia es de .149 mayor a 0,05 no se presenta correlación entre las dimensiones. Finalmente, en la dimensión compromiso normativo la significancia fue de .000, estableciendo una relación estadísticamente positiva de moderada baja intensidad entre la variable motivación laboral y la dimensión compromiso normativo.

Tabla 4

*Relación entre motivación intrínseca y el compromiso afectivo según el género*

Género			Compromiso Afectivo	
Rho Spearman	Femenino	Motivación Intrínseca	Coefficiente de correlación	,309*
			Sig. (bilateral)	.031
	Masculino	Motivación Intrínseca	Coefficiente de correlación	,446**
			Sig. (bilateral)	.001

En la tabla 4, se aprecia la relación entre motivación intrínseca y compromiso afectivo según género. En el género femenino se obtuvo (sig. (bilateral) = .031; Rho = ,309\*). Es decir, existe correlación positiva moderada baja. Por otro lado, en el género masculino (sig. (bilateral) = .001; Rho = ,446\*\*) es decir, existe correlación positiva de moderada intensidad.

Tabla 5

*Relación entre motivación intrínseca y el compromiso afectivo según estado civil*

Estado Civil			Compromiso Afectivo	
Rho de Spearman	soltero	Motivación Intrínseca	Coefficiente de correlación	,456**
			Sig. (bilateral)	.001
	casado	Motivación Intrínseca	Coefficiente de correlación	,282*
			Sig. (bilateral)	.045

En la tabla 5, se observa la relación entre motivación intrínseca y compromiso afectivo según estado civil. En solteros se obtuvo (sig. (bilateral)

= .001; Rho = ,456\*\*). Se obtiene correlación positiva moderada. Sin embargo, en los casados (sig. (bilateral) = .045; Rho = ,282\*) existe correlación positiva débil.

Tabla 6

*Relación entre motivación intrínseca y el compromiso afectivo según grado de instrucción*

Grado de Instrucción		Compromiso Afectivo		
Rho de Spearman	Superior Universitario	Motivación Intrínseca	Coeficiente de correlación	,363**
			Sig. (bilateral)	.002
	Superior Técnico	Motivación Intrínseca	Coeficiente de correlación	,390*
			Sig. (bilateral)	.036

En la tabla 6, se observa la relación entre motivación intrínseca y compromiso afectivo según el grado de instrucción. El grado superior universitario se encontró (sig. (bilateral) = .002; Rho = ,363\*\*). Es decir existe correlación positiva moderada baja. El grado superior técnico (sig. (bilateral) = .036; Rho = ,390\*) existe correlación moderada baja.

Tabla 7

*Niveles de la escala motivación laboral*

	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Muy bajo	3	3
Bajo	4	4
Promedio	57	<b>57</b>
Alto	26	26
Muy alto	10	10
Total	100	100

En la tabla 7, se puede apreciar que el 57% (57) de la muestra presenta un nivel promedio de motivación laboral, seguido de un 26% con un nivel alto y un 10% con un nivel muy alto.

Tabla 8

*Niveles de la escala del compromiso organizacional*

	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Muy bajo	2	2
Bajo	4	4
Promedio	45	<b>45</b>
Alto	15	15
Muy alto	34	34
Total	100	100

En la tabla 8, se demuestra que el 46% de la muestra se encuentra dentro del nivel promedio en el Compromiso Organizacional siendo este el nivel predominante, seguido de un 34% con un nivel muy alto y el 15% nivel alto.

### **III. DISCUSIÓN**

Esta investigación se ejecutó con el propósito de determinar la relación que existe entre motivación laboral y el compromiso organizacional en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes.

La presente investigación se fundamenta con la premisa teórica, que todo centro universitario es la base elemental para el desarrollo personal y profesional. Por ello, es importante subrayar la importancia que cumple el personal administrativo dentro de la casa de estudios. En efecto, la muestra seleccionada de esta investigación es la que mayor contacto tiene con los educadores, el alumnado y dirigentes. Además, de tener a cargo funciones elementales como; la de estructurar el plan de gestión organizacional, seleccionar el mejor capital humano, ejecutar la técnica de enseñanza, brindar calidad de servicio. Por último, son los que permanecen la mayor parte del día dentro del centro superior. En relación a ello, es que se instó de una evaluación del nivel motivacional y del compromiso, al mismo tiempo de encontrar asociación entre las variables.

En cuanto al objetivo general, los resultados evidenciaron una (significancia bilateral  $.000 < 0,05$ ;  $Rho = ,426^{**}$ ) determinando que existe una relación positiva estadísticamente significativa de moderada intensidad entre ambas variables. Por lo tanto, la hipótesis general es aceptada determinando que existe relación significativa entre motivación laboral y compromiso organizacional. Los resultados presentados están dentro de una intensidad moderada, esto puede haber sido producto de los diferentes acontecimientos que se venían generando en la provincia de Tumbes. En primera instancia, la fecha que se aplicó los instrumentos se venía desplegando eventos climatológicos que afectaron la zona de la universidad, a consecuencia la población Tumbesina se encontraba preocupada por dichos sucesos. Tal fue, también el caso del personal administrativo. En segundo lugar, factores a considerar es la forma de aplicación de los instrumentos, ya que se aplicó de forma individual y en diferentes tiempos, es decir distintos días pudo haber dado lugar a que se haya compartido información de lo que se estaba aplicando o evaluando. En una investigación similar realizada por Pérez (2014) titulada motivación y compromiso organizacional en el personal administrativo

de Universidades Limeñas, el análisis estadístico correlacional permitió determinar una relación positiva significativa de mediana intensidad entre la motivación y el compromiso organizacional. La definición de la investigadora se basa; cuando existe involucramiento positivo es porque los colaboradores se deben de encontrar motivados y por ende comprometidos. Los resultados permiten patentizar lo planteado en nuestra hipótesis general, en donde a través del análisis estadístico también se encontró relación entre ambas variables. Asumiendo que, el recurso humano se siente comprometido con la organización, ya que ha alcanzado la internalización de las políticas de la institución y labora en base al estado motivacional, de esta manera es que se ha generado la unión del sentimiento con el deseo, logrando compaginar los objetivos de la institución y los objetivos de cada trabajador.

Como bien se sabe no se han realizado muchas investigaciones con las dos variables en mención; motivación y compromiso organizacional. Sin embargo, se ha relacionado la primera variable con otras, de la misma forma con el compromiso organizacional. A pesar de ello, las definiciones y fundamentos comprueban lo establecido en esta investigación; Motivación es una característica esencial en cada trabajador, porque permite el cumplimiento de los objetivos, metas individuales y compartidas. Además, se considera un factor esencial puesto que incita al personal a sentirse comprometido, a lograr un desempeño excelente y para que el clima y la satisfacción laboral sean favorables.

Por un lado, en la tesis elaborada por Sum (2015) cuyo título es motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 Quetzaltenango. Su definición enfatiza que la motivación es una unidad vital en el trabajador, esta estipula que las funciones que se gestionan a través de un tipo o grado de motivación lo cual conllevarían a la adecuada práctica laboral. En los resultados, se comprueba que esta unidad influye en el desempeño laboral, demostrando también que es un elemento esencial que ayuda a realizar las actividades por iniciativa propia. Además, define que la motivación emerge a partir de la interacción de los motivos individuales y de las persuasiones del medio ambiente. Ante ello,



concluye que si el trabajador labora mediante motivación intrínseca o extrínseca el resultado sería el mismo, es decir un adecuado desempeño laboral y una producción óptima. Como se mencionó, la motivación influye en el desempeño laboral. Tal es el caso de los resultados de la presente investigación, donde la motivación influye en el tipo de compromiso por parte del personal administrativo.

En la tesis de Méndez (2015) su trabajo de investigación se centró en el análisis del clima y compromiso organizacional en trabajadores de un parque Arqueológico de México, la correlación no determinó asociación entre la variable independiente y la dependiente. Por lo tanto, los resultados son opositores a los de esta investigación, el no encontrarse asociación puede corresponder a que trabajar fuera de una empresa no es lo mismo que trabajar dentro de ella, ya que el empleado se ve propenso a pasar por diversas situaciones que ponen en peligro su salud e integridad física. Sin embargo, los niveles del compromiso organizacional estuvieron dentro de un rango alto y muy alto. De esta manera, la investigadora define; que el personal administrativo es consciente del trabajo que realiza sus colaboradores, saben que trabajar en un ambiente externo es engorroso y podría afectar las funciones de su personal. A consecuencia, los hacen sentir parte de la empresa, les brindan los recursos necesarios y facilidades que les permitan sentir que su trabajo es tan importante como cualquier otro. Con todo esto logran que su capital humano se sienta comprometido con la empresa reduciendo los casos de rotación y estableciendo el un vínculo afectivo con su centro de trabajo. Por otro lado, los niveles del compromiso se asemejan a los niveles de esta investigación, de igual manera el tipo de pensamiento afectivo. Esto concerniría a que ambas muestras se sienten identificados con su organización.

Asimismo, en Perú encontramos a Cáceres y Díaz (2015) sobre el compromiso organizacional y clima laboral en trabajadores de la UGEL N° 14 Oyón Lima, a través de los resultados se concluye que el compromiso es predictor del clima laboral. Su definición establece que el compromiso favorece

la percepción del ambiente de trabajo, al mismo tiempo logra un adecuado desempeño y favorece el bienestar psicológico de los trabajadores.

Por otro lado, determina que el compromiso afectivo se relaciona con el clima laboral. Puesto que, el amor, el sentido de pertenencia, solidaridad, satisfacción de necesidades están presentes en la institución en un nivel moderado. Sin embargo, el compromiso normativo se encuentra en un nivel más elevado y asociación es de mayor intensidad. Esto indicaría, que el tipo de pensamiento de los trabajadores esta direccionado a la obtención de un puesto superior, a la valoración de los superiores y la gratitud de haber sido elegidos para laborar en la institución, así como también la propensión a permanecer por un sentido de obligación, necesidad y pago. Esto es discrepante a los resultados de nuestra investigación donde prima el tipo de pensamiento afectivo y en segundo se presenta la tendencia al pensamiento normativo, lo cual puede corresponder a que se los trabajadores de la UNT han incorporado adecuadamente sus normas, valores y cultura haciendo que estas sean parte de ellos en su vida cotidiana y siendo conscientes que trabajan por un objetivo en común lo cual los conlleva a la satisfacción de las necesidades de la empresa y las individuales.

En el primer objetivo específico, se encontró una asociación significativa  $.000 < 0,05$ ;  $Rho = ,427^{**}$  entre motivación laboral y compromiso afectivo. En tal caso, se acepta la primera hipótesis específica. Ya que, predomina el involucramiento del trabajador con el tipo de pensamiento afectivo. En efecto, las funciones que realiza el personal administrativo se destacan como deseables, los colaboradores siguen siendo parte de la institución porque así lo desean, además estarían de acuerdo con la misión, visión y la cultura de la institución. Agregado a ello, consideran que su puesto de trabajo cubre sus necesidades principales. Caso diferente con los resultados de la investigación ya antes mencionada, donde indica que son parte de la organización por factores externos, por presión o por la búsqueda de un puesto mayor. Esto puede corresponder a que no se les ha brindado los recursos necesarios, ausencia de compromiso o porque aún no interiorizan las reglas y fundamentos de la empresa.

Al respecto, el estudio de Pérez (2014) los resultados si se asemejan a los de esta investigación. Puesto que, el tipo de compromiso afectivo se relaciona con el tipo de regulación identificada, las labores que realizaría el personal administrativo inicialmente se basaría en la necesidad de aprobación y mantenimiento de su autoestima, posteriormente se laboraría por el lazo afectivo, por el sentimiento y vínculo emocional hacia institución.

En cuanto al segundo objetivo específico, no se encontró correlación  $.140 > 0,05$ ;  $Rho .149$ . Por lo tanto, se rechaza la segunda hipótesis específica, la definición, contrastaría lo que se describe anteriormente, los trabajadores son parte de la empresa porque así lo desean, invalidando que la permanencia se deba al temor de no encontrar otro trabajo o también al hecho de haber invertido parte de su tiempo, simplemente su estadía es por deseo.

En el tercer objetivo específico la relación entre motivación laboral y compromiso normativo se haya relación  $.000$ ;  $Rho = ,346^{**}$ . Por lo tanto, existe una tendencia de permanecer en la empresa con el propósito de conseguir algún cargo superior, valoración hacia los jefes o por el objetivo de alcanzar su autodesarrollo. En el estudio de Pérez (2014) la relación entre la regulación introyectada y el compromiso normativo involucraría el sentido de deber en cuanto haya sucedido la internalización de las conductas del colaborador. En definitiva, estos fundamentos permiten comprobar lo encontrado en el objetivo específico antes mencionado. Ya que, los resultados se confieren y en las muestras de ambas investigaciones existe el sentido pertenencia, valoración de los altos mandos y necesidad de crecimiento personal.

Para el cuarto objetivo específico en base a los datos sociodemográficos género, estado civil y grado de instrucción fueron los siguientes; la motivación intrínseca se relaciona con el compromiso afectivo. En el primer dato se puede determinar que, el género femenino tiene relación moderada y débil intensidad, en el caso del género masculino existe relación y la intensidad es moderada. Esto indicaría que los hombres estarían más compenetrados con las funciones de la institución y las mujeres severamente identificadas.

En el estado civil las personas que se encuentran solteras se haya moderada intensidad y en las personas casadas tienen asociación positiva débil. En relación al grado de instrucción, las personas con grado superior universitario presentan mayor intensidad que las de grado superior técnico. Se llega a la conclusión, tanto para el género masculino, personas solteras y grado superior universitario se orientan y se desempeñan sus funciones en base al tipo de motivación intrínseca y el tipo de pensamiento afectivo, ambas dimensiones se caracterizan por el deseo de realizar las funciones por iniciativa, autonomía, satisfacción de necesidades y finalmente el estar comprometido por un vínculo afectuoso y por un sentido de identidad. Por otro lado, los resultados permiten manifestar que las diferencias no son estadísticamente significativas.

En el estudio de Enríquez (2014) define lo siguiente: el grado de motivación es predictor del desempeño laboral, la correlación encontrada es directa positiva y significativa. Ahora bien, se alega que entre mayor sea el nivel de motivación mejor será el desempeño laboral de los empleados, del mismo modo en el que aumentaría el grado de compromiso con la empresa y las funciones. Los resultados de esta investigación son semejantes a los de nuestra muestra seleccionada. Puesto que, indican que no existen diferencias significativas entre los datos sociodemográficas género, edad, estado civil, antigüedad de trabajo pero si diferencias en la intensidad.

En México, Zabala (2014) define; que los niveles elevados de motivación producen alto grado de satisfacción laboral, como se sabe la satisfacción es predictor para crear un buen clima laboral y generador de un fuerte compromiso. Mediante los resultados, se encontraron niveles altos y muy altos de motivación y niveles altos de satisfacción, eso quiere decir, que la motivación es influyente en el grado de satisfacción laboral. Por lo tanto, en la empresa los trabajadores realizan sus funciones por decisión propia y además han llegado a generar un grato ambiente de trabajo el que puede ser percibido como excelente y finalmente adquiriendo el compromiso con las metas y objetivos de la empresa.

En cuando al último objetivo específico, el nivel predominante en ambas variables está dentro del nivel promedio con un 57%, seguido encontramos el 26% en un nivel alto y el 10% en nivel muy alto. El mayor número del personal administrativo está en el nivel promedio, se pudo haber encontrado mayor porcentaje en la muestra. Sin embargo, al momento de la evaluación en el departamento Tumbes se venía presentando eventos no controlables como lo fue el fenómeno natural del niño costero. De manera que, parte de la infraestructura de la universidad y acceso a ella se encontraba dificultosa generando incomodidad y preocupación en los colaboradores. Además, en el instante que se estaba aplicando los instrumentos se originaba una lluvia de fuerte intensidad dificultando la explicación y concentración de los trabajadores. Lo ocurrido pudo haber influido en el estado emocional de los trabajadores por ende los niveles se establecieron en ese rango. A pesar de este factor distractor los niveles fueron “buenos” y mediante el análisis estadístico se comprobó asociación significativa.

Los resultados también permiten contrastar lo que fundamenta la teoría de Ryan y Deci (1985) una persona que se movilice por algún tipo de motivación es aquella que de una u otra manera se va a sentir comprometida en cualquier ámbito de su vida. Si se trabaja por el tipo de motivación intrínseca las funciones que se realizan serán en base a la satisfacción de sus propias necesidades, el cumplimiento de sus metas y las compartidas. En el caso de la motivación externa, el trabajador se motiva y orienta sus acciones en base a lo que obtendría dentro de la empresa o lo que desearía evitar. Las dos son distintas, pero a pesar de ello, ambos tipos generan un grado de energía que permite la identificación con la empresa. En definitiva, los antecedentes y los resultados de esta investigación permiten demostrar que la motivación es un ingrediente fundamental en el ámbito organizacional, porque permite crear en los trabajadores diferentes elementos que favorecen el desarrollo personal y sobre todo el crecimiento y sostenibilidad de la empresa o institución en el mercado.

#### **IV. CONCLUSIONES**

1. El análisis correlacional de escala motivación laboral y compromiso organizacional, se observa que ambas variables guardan relación. Dado que, el nivel de significancia fue estadísticamente significativo positivo de moderada intensidad ( $.000 < 0,05$ ;  $Rho = ,426^{**}$ ).
2. El análisis correlacional entre motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo se encuentra relación. Ya que, la significancia bilateral fue estadísticamente significativa ( $.000 < 0,05$ ;  $Rho = ,427^{**}$ ). En compromiso continuo no se determinó asociación. Dado que, la significancia bilateral fue ( $.140 > 0,05$ ;  $Rho = ,149$ ). Finalmente, compromiso normativo se encuentra relación positiva ( $.000 < 0,05$ ;  $Rho = ,346^{**}$ ).
3. La relación entre dimensión motivación intrínseca y compromiso afectivo según género, estado civil y grado de instrucción. En los tres datos sociodemográficos se determinó asociación y no se encontraron diferencias significativas.
4. El nivel predominante de motivación laboral está dentro rango promedio con un 57% de la muestra.
5. El nivel predominante de compromiso organizacional está dentro del nivel promedio con el 45% de la muestra.

## **V. RECOMENDACIONES**



1. La motivación se relaciona con el compromiso organizacional según el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes. Es por ello, que se recomienda realizar un programa de intervención, a fin de mejorar la motivación laboral y el compromiso organizacional, también hacer seguimiento que compete al sector organización.
2. Elaborar un programa de habilidades sociales dentro de la organización con el fin de fortalecer las relaciones amicales, mejorar el trabajo en equipo.
3. Organizar monitoreo trimestrales con el propósito de mantener e aumentar los niveles de compromiso organizacional en el colaborador.
4. Generar programas de reconocimiento laboral a fin de aumentar y fortalecer la motivación laboral en los trabajadores.
5. Desarrollar un programa de intervención primaria, con el objetivo de prevenir posibles cambios en el tipo de pensamiento de los colaboradores, prevenir rotación de personal y ausentismo laboral.

## REFERENCIAS

- Argomedeo, J. (2013). *Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana*. (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 17 de octubre de 2016).
- Betanzos, N., & Paz, F. (diciembre, 2007). Análisis Psicométrico del Compromiso Organizacional como variable actitudinal, 23(2), 207-215. Recuperado de <http://revistas.um.es/analesps/article/viewFile/22411/21691>
- Cáceres, O., & Días R. (2015). *Compromiso Organizacional y Clima Laboral de los Trabajadores de la UGEL N° 14 Oyón 2014*. (Tesis de Magister). Universidad César Vallejo, Lima.
- Cid, Y. (2014). *Teorías de la Motivación Laboral y Constructor Psicológicos*. (Tesis de Grado). Universidad de León Recuperado de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/4264/motivacion%20laboral.pdf?sequence=1>
- Cuba, J. (2013). *Motivación y Clima Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad provincial de Huarmey*. Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima.
- Chiavenato, I. (2010). *Innovaciones de la administración: tendencias estratégicas de los nuevos paradigmas*. México: Mc Gran – Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Daft, R., Steers, R. (1992). *Organizaciones: El Comportamiento Organizativo del Individuo y de los Grupos Humanos*. México: Limusa, S.A. de CV.
- Deci, E. (1972). Intrinsic Motivation, Extrinsic Reinforcement and Inequity, 22(1), 113-120. Recuperado de [https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/1972\\_Deci\\_JPSP.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/1972_Deci_JPSP.pdf)
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Selfdetermination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19, 109-134. Recuperado de:

[https://www.researchgate.net/publication/222439154\\_The\\_General\\_Causality\\_Orientations\\_Scale\\_Self-Determination\\_in\\_Personality](https://www.researchgate.net/publication/222439154_The_General_Causality_Orientations_Scale_Self-Determination_in_Personality)

- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being, 55 (1), 68-78. Recuperado de:  
[https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000\\_RyanDeci\\_SDT.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf)
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y Desempeño Laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. (Tesis de Maestría). Universidad de Morelos. Recuperado de:  
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/381/1/TESIS%2520FINAL%2520paty%2520definitiva.pdf>
- Frías, P. (2014). *Compromiso y Satisfacción Laboral como Factores de la Permanencia de la Generación Y*. (Tesis de Maestría). Universidad de Chile Economía y Negocios. Recuperado de:  
[http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS\\_2014.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1)
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation two Languages. *Education and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646 DOI: 10.1177/0013164409355698. Recuperado de:  
[http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010\\_GagneForestetal\\_EPM.pdf](http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010_GagneForestetal_EPM.pdf)
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Martin-Albo, Nuñez, J. (2012). Validation evidence in ten languages for the revised motivation at work scale. Cross-cultural evidence for self-determination theory applied to the work domain. Manuscript submitted
- Gastañaduy, K. (2013). *Motivación Intrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntarios*. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª.ed.) México: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (Octubre, 2014). Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades 2015. Recuperado de: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1298/Libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1298/Libro.pdf).
- Iturraspe, M, Rodríguez, R, Arriero, M & Plasencia, M. (1995). *Ciclos Formativos: Recursos Humanos*. España: Editorial Síntesis S.A.
- Jaros, S. (2007). Meyer y Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. Recuperado de: <http://stevejaros.com/wp-content/uploads/2009/08/Jaros-ICFAI-2007-Meyer-and-Allen1.pdf>
- Maslow, A. (1961). *Motivación y Personalidad*. España, Madrid: Díaz de Santos, S.A.
- Maslow, A. (1943). *Theory of Human Motivation*. Psychological Review, 50 (4). Recuperado de: <https://docs.google.com/file/d/0B-5-JeCa2Z7hNjZINDNhOTEtMWNkYi00YmFhLWI3YjUtMDEyMDJkZDExNWRm/edit>
- Méndez, A. (2015). *Clima y Compromiso Percibido por los Empleados del Parque ECO Arqueológico en México*. (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorolos. Recuperado de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/432/1/Tesis%20de%20Amalia%20M%C3%A9ndez.pdf>
- Meyer, J., Allen, N. (1984). Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations, 64(3), 372-378. Recuperado de: [https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj3YfE\\_-jPAhUCNiYKHXPADXYQFggfMAA&url=https%3A%2F%2Fxa.yimg.com%2Fkq%2Fgroups%2F24018828%2F1277048050%2Fname%2Fcommit4.pdf&usg=AFQjCNHe4a5YMZTOZsneCSfA7mGiRXU2ww&sig2=Ohs6Cz42L7-o\\_h7mFq0nWA](https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj3YfE_-jPAhUCNiYKHXPADXYQFggfMAA&url=https%3A%2F%2Fxa.yimg.com%2Fkq%2Fgroups%2F24018828%2F1277048050%2Fname%2Fcommit4.pdf&usg=AFQjCNHe4a5YMZTOZsneCSfA7mGiRXU2ww&sig2=Ohs6Cz42L7-o_h7mFq0nWA)

- Meyer, J., & Allen, N. (1999). *Commitment in the workplace, (teory, research and application)* London: Sage publications.
- Meyer, J., Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace: Toward a General Model, *Human Resource Management Review*, 11 (3), 299-326.
- Monday, R., Steers, R., & Poteer, L. (1979). Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vacation behavior*, 14(2), 224-47. Recuperado de:  
<http://jwalkonline.org/docs/Grad%20Classes/Survey/articles/psychclimate/noted/meas%20of%20org%20comm.pdf>
- Murray, H. (1938). *Explorations In Personality: A Clinical and Experimental Study of Fiftyty Men Collage Age. By the Workers at the Harvard Psychological Clinic*. Nueva York: Oxford Universitty Press. Recuperado de  
<https://archive.org/stream/explorationsinpe031973mbp#page/n31/mode/2up>
- Prado, M. (2002). *El Poder de la Motivación*. México: Eideba.
- Peiró, J. (2013). *Introducción a la Psicología del trabajo*. Madrid, España: Ediciones CEF.
- Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Self Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being, 55 (1), 68-78. Recuperado de  
[https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000\\_RyanDeci\\_SDT.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf)
- Robbind, S., & Timothy, Judge. (2010). *Introducción al comportamiento Organizativo*. Madrid, España: Pearson.
- Robbins, S. (1998). *La administración en el mundo de hoy*. México: Pearson.

- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. (Julio, 2016). Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria. Recuperado de: <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/08/Anexo-1-nuevo-modelo-programas-Resolucion-175.pdf>
- Suarez, J (2013). *Compromiso Organizacional y Clima Laboral en Docentes de La Institución Educativa del Nivel Primaria N° 6046 del Distrito de San Juan de Miraflores*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral Estudio Realizado con el Personal Administrativo de una Empresa de Alimentos de la Zona 1 de Quetzaltenango*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Rafael Landívar. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Tamayo, M. (2004). El proceso de la Investigación Científica. México: Limusa, S.A.
- Vílchez, C. (18 de diciembre de 2011). Universidades en el Mundo Recuperado de <http://www.carlosvilcheznava.com/universidades-en-el-mundo/>
- Zabala, O. (2015). *Motivación y Satisfacción Laboral en el Centro de servicios Compartidos de una Empresa Embotelladora*. (Tesis de Maestro en Administración) Universidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas. Recuperado de: <http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf>

## **ANEXOS**

## CUESTIONARIO

A continuación deberá completar la siguiente información

1. **Género:** Masculino ☐ Femenino ☐

2. **Edad:**

3. **Estado Civil:**

☐ Soltero(a) ☐ Conviviente ☐ Casado(a) ☐ Viudo (a) ☐

4. **Grado de Instrucción**

- a. Educación Primaria
- b. Educación secundaria
- c. Educación Superior Universitaria Completa
- d. Educación Superior Universitaria Completa
- e. Educación Superior Técnica Completa
- f. Educación Superior Técnica Completa

5. **Ocupación Laboral Actual** \_\_\_\_\_

6. **Tiempo de Trabajo** \_\_\_\_\_



## Anexo 2

### **Escala de Motivación Laboral** **R-MAWS (Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malini, 2012)**

Instrucciones:

Por favor indique su grado de acuerdo o desacuerdo con respecto al enunciado general que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con una ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero Sea lo más sincero posible.

- 1)** Indiscutiblemente Desacuerdo   **2)** Desacuerdo   **3)** Sutilmente en Desacuerdo  
**4)** Indeciso   **5)** Sutilmente Acuerdo   **6)** De Acuerdo   **7)** Absolutamente de Acuerdo

¿POR QUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?	(1) I-D	(2) D	(3) S-D	(4) I	(5) S-A	(6) D-A	(7) A-A
1. Porque tengo que probarme a mí mismo (a) que yo puedo hacerlo.							
2. Me esfuerzo muy poco, porque no creo que valga la pena esforzarme tanto.							
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, superiores, amigos, familia, compañeros, etc.							
4. Porque el poner esfuerzo en el trabajo va con mis valores personales.							
5. Porque esforzarme me hace sentir orgulloso (a) de mí mismo (a).							
6. Porque me agrada realizar mis funciones.							
7. Me sentiría mal conmigo mismo si no me esfuerzo lo suficiente.							
8. Porque aseguro mi permanencia en el trabajo, sólo si pongo suficiente esfuerzo en mis funciones.							
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, etc.)							
<b>¿POR QUÉ PONES O PONDRÁS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO?</b>							
10. Porque otras personas me van a respetar más (Por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familias, los clientes, etc.)							
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo suficiente esfuerzo.							
15. Me esfuerzo poco, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17. Porque otras personas van a reconocer mi trabajo, sólo si pongo esfuerzo.							
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo (a).							

**¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!**

### Anexo 3

## Cuestionario De Compromiso Organizacional Meller, Allen & Smith, (1993)

A continuación encontrará una serie de preguntas. Por favor marque con un aspa (x) la respuesta que más se asemeje con usted. Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas.  
Sea lo más sincero posible

- 1)** Indiscutiblemente Desacuerdo **2)** Desacuerdo **3)** Sutilmente en Desacuerdo  
**4)** Indeciso **5)** Sutilmente Acuerdo **6)** De Acuerdo **7)** Absolutamente de Acuerdo

	(1) I-D	(2) D	(3) S-D	(4) I	(5) S-A	(6) D-A	(7) A-A
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi profesión en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. Siento que tengo un fuerte sentido de identificación con esta organización.							
4. Me siento emocionalmente ligado(a) con esta organización.							
5. En esta organización me siento como parte de la familia.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, trabajar en esta organización es un tema de necesidad.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Una parte de mi vida sería afectada si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas oportunidades laborales si considero dejar esta organización.							
11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de alternativas laborales							
13. Me siento satisfecho de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera mejores beneficios en otras organizaciones, yo siento que dejar la organización ahora no sería adecuado.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo ahora merece mi lealtad.							
17. Por ahora, permanecería en mi organización porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

**¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!**

## Anexo 4

Tabla 9

### *Confiabilidad de la escala motivación laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.784	19

En la tabla 9, se puede observar el nivel de confiabilidad que tiene el instrumento de motivación laboral, siendo el alfa de cronbach de .784 determinando que dicha escala es confiable y puede emplearse en la muestra de esta investigación.

Tabla 10

### *Validez de contenido de la escala motivación laboral*

Ítem	Jueces					S	V. AIKEN
	J1	J2	J3	J4	J5		
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	0	1	1	1	1	4	0.8
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	0	1	1	1	1	4	0.8
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	0	0	3	0.6
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	0	4	0.8
18	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1

La tabla 10, presenta los resultados de la validez de contenido o criterio de jueces. Donde, la V-Aiken presenta puntuaciones mayores a 0.6 indicando

que la estructura gramatical es adecuada para la muestra de esta investigación.

Tabla 11

*Prueba Binomial de la escala Motivación Laboral*

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
J1	Grupo 1	1	17	.89	.50	.001
	Grupo 2	0	2	.11		
	Total		19	1.00		
J2	Grupo 1	1	19	1.00	.50	.000
	Total		19	1.00		
J3	Grupo 1	1	19	1.00	.50	.000
	Total		19	1.00		
J4	Grupo 1	1	19	1.00	.50	.000
	Total		19	1.00		
J5	Grupo 1	1	17	.89	.50	.001
	Grupo 2	0	2	.11		
	Total		19	1.00		

En la tabla 11, se observa el análisis binomial de la escala motivación laboral, el nivel de la prueba es mayor a .50 determinando que existe concordancia entre la evaluación de los expertos.

Tabla 12

*Baremos de la escala de Motivación Laboral*

Nivel	Pc	Desmotivación	Regulación Externa	Regulación Introyectada	Regulación Identificada	Motivación Intrínseca	Motivación
	1						
	2						
	3						
	4						
Muy Bajo	5	0 a 12	0 a 15	0 a 16	0 a 16	0 a 12	0 a 85
	6						
	7						
	8						
	9						
	10						
Bajo	15	13 a 16	16 a 20	17 a 20	15 a 16	13 a 14	86 a 91
	20						
	25						
	30						
	35						
	40						
	45						
Promedio	50	17 a 20	21 a 29	21 a 25	17 a 20	15 a 20	92 a 113
	55						
	60						
	65						
	70						
	75						
	80						
Alto	85	-	30 a 35	26 a 27	-	-	114 a 121
	90						
	91						
	92						
	93						
	94						
Muy Alto	95	21	36 a 42	28	21 a 28	21	122 a 123
	96						
	97						
	98						
	99						

En la tabla 12, se observa baremos y percentiles de la escala motivación laboral, los niveles van desde muy bajo hasta muy alto, tanto para el puntaje de las dimensiones y el para puntaje general.

Tabla 13

*Prueba de Confiabilidad de la escala de compromiso organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.866	18

Se observa en la tabla 13, que el nivel de confiabilidad es superior a .750. Se obtuvo .866, lo cual determina que el instrumento es confiable y puede emplearse a la muestra de esta investigación.

Tabla 14

*Validez de contenido de la escala compromiso organizacional*

Ítem	Jueces						v. AIKEN
	J1	J2	J3	J4	J5	S	
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	0	1	1	1	1	4	0.8
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	0	1	1	1	4	0.8
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	0	1	1	1	0	3	0.6
18	1	1	1	1	1	5	1

En la tabla 12, se muestran los resultados del criterio de jueces donde la V-Aiken “validez de Contenido” presenta una puntuación mayor a 0.8 determinando que la estructura gramatical es adecuada para la muestra de esta investigación.

Tabla 15

*Prueba Binomial de la escala Compromiso Organizacional*

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
	Grupo 1	1	17	.89	.50	.001
J1	Grupo 2	0	2	.11		
	Total		19	1.00		
J2	Grupo 1	1	19	1.00	.50	.000
	Total		19	1.00		
J3	Grupo 1	1	19	1.00	.50	.000
	Total		19	1.00		
J4	Grupo 1	1	19	1.00	.50	.000
	Total		19	1.00		
	Grupo 1	1	17	.89	.50	.001
J5	Grupo 2	0	2	.11		
	Total		19	1.00		

En la tabla 15, se observa que el análisis binomial de la escala compromiso organizacional, el nivel de la prueba es mayor a 50 lo cual determina que existe concordancia entre la evaluación de los expertos.

Tabla 16

*Baremos y percentiles de la Escala de Compromiso Organizacional*

Niveles	PC	Afectivo	Continuo	Normativo	Total De Dimensiones
	1				
	2				
	3				
	4				
Muy Bajo	5	0 a 17	0 a 15	0 a 17	0 a 61
	6				
	7				
	8				
	9				
Bajo	10	18 a 22	16 a 20	18 a 20	62 a 67
	15				
	20				
	25				
	30				
	35				
	40				
Promedio	45	23 a 34	21 a 27	21 a 33	68 a 95
	50				
	55				
	60				
	65				
	70				
	75				
Alto	80	35 a 37	28 a 30	34 a 37	96 a 99
	85				
	90				
	91				
	92				
	93				
	94				
Muy Alto	95	38 a 42	31 a 42	38 a 42	100 a 126
	96				
	97				
	98				
	99				

En la tabla 16, se establecen los baremos y percentiles de la escala compromiso organizacional, que se utilizaron en el análisis de esta investigación, los niveles van desde muy bajo hasta muy alto para el puntaje general y el puntaje de dimensiones de la escala.



Tabla 17

*Estadísticos descriptivos de la escala Motivación Laboral*

	Desmotivación	Regulación Externa	Regulación Introyectada	Regulación Identificada	Motivación Intrínseca	Motivación laboral
Media	18.41	28.94	23.87	18.85	18.16	108.23
Mediana	19.00	28.00	24.00	19.00	18.00	108.50
Moda	21	27	24	21	21	106
Desviación estándar	2.606	6.659	3.183	2.032	2.681	10.525
Asimetría	-.976	-.289	-.717	-.920	-1.272	-.227
Curtosis	-.013	-.189	-.087	.316	3.070	-.333

En la tabla 17, se observa que el nivel de motivación laboral de la muestra es promedio con un pc de (108.23), la segunda dimensión regulación externa presenta el promedio más alto con un pc (28.94) y la quinta dimensión motivación intrínseca el promedio más bajo con un pc (18.16). Así mismo, la dimensión desmotivación presenta una mediana de 19.00, regulación externa 28.00, regulación introyectada 24.00, regulación identificada 19.00, motivación intrínseca 18.16, y el total de motivación laboral 108.50; todas las puntuaciones mencionadas se refieren a que los datos obtenidos son el punto medio o división entre los resultados recaudados a través de la investigación. A demás en la dimensión regulación externa se encuentra una moda de 27 como la más alta, en las dimensiones; desmotivación, regulación identificada y motivación intrínseca 21 como la puntuación más baja, sin embargo todas se describen a cuál es la respuesta que más se frecuenta en la muestra. De la misma manera en la segunda dimensión de la variable presentó una desviación estándar 6.659 ello quiere decir que este número delimita el promedio de las fluctuaciones de los datos respecto a su punto medio.

En la asimetría, la dimensión desmotivación (-.976), regulación introyectada (-.717), regulación identificada (-.920), motivación intrínseca (-1.272) presentan valores menores a -0.5. Por lo tanto, la curva es asimétricamente, los valores tienden a reunirse más en la parte derecha de la media. En la dimensión regulación externa (-.289) y el total de motivación laboral (-.227) los valores se encuentran en el rango -0.5 a +0.5, por ende, la distribución

de los datos es simétrica, es decir existe aproximadamente la misma cantidad de valores alrededor de la media.

Finalmente, la curtosis, en la dimensión desmotivación (-.013), regulación externa (-.189), regulación introyectada (-.087), regulación identificada (.316) y el total de motivación laboral (-.333) los valores se encuentran dentro del rango -0.5 a +0.5 por lo que, existe concentración normal de valores alrededor de la media o curtosis mesocúrtica, en el caso de la dimensión motivación intrínseca (3.070) se encuentra dentro del rango mayor a +0.5 existe una gran concentración de valores alrededor de la media (leptocúrtica).

Tabla 18

*Estadísticos descriptivos de la escala Compromiso Organizacional*

	Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo	Compromiso Organizacional
Media	29.10	31.20	31.61	91.91
Mediana	31.00	32.00	32.00	94.50
Moda	34 <sup>a</sup>	33	34	81
Desviación estándar	7.632	4.506	5.203	13.544
Asimetría	-.659	-.457	-.502	-.562
Curtosis	-.278	.558	-.292	-.171

En la tabla 18, se observa que el nivel de compromiso organizacional de la muestra es promedio con un pc (91.91), la tercera dimensión compromiso normativo presenta el promedio más alto pc (31.61) y la primera dimensión compromiso afectivo el promedio más bajo pc (29.10). Así mismo, la dimensión compromiso afectivo presenta una mediana 31.00, compromiso de continuidad 32.00, compromiso normativo 32.00 y el total de compromiso organizacional 94.50; todas las puntuaciones mencionadas se refieren a que los datos obtenidos son el punto medio o división entre los resultados recaudados a través de la investigación. A demás en la dimensión compromiso afectivo y compromiso normativo se encuentra una moda de 34 como la más alta, en la segunda dimensión compromiso de continuidad 33 como la puntuación más baja, sin embargo todas se refieren a cuál es la

repuesta que más se frecuente en la muestra. De la misma manera en la primera dimensión de la variable presentó una desviación estándar 7.632 ello quiere decir que este número delimita el promedio de las fluctuaciones de los datos respecto a su punto medio.

En lo que respecta a la asimetría, en la dimensión compromiso afectivo (-.278), compromiso normativo (-.502) y el total del compromiso organizacional (-.562) los valores se encuentran en el rango menor a -0.5, la curva es asimétricamente negativa, por lo que los valores tienden a reunirse más en la parte derecha de la media, en la dimensión compromiso continuo (-.457) los valores se encuentran en el rango -0.5 a +0.5 la distribución es simétrica, es decir, existe aproximadamente la misma cantidad de valores a los lados de la media.

Finalmente, la curtosis, la dimensión compromiso afectivo (-.278), compromiso normativo (-.292), y el total del compromiso organizacional (-.171) se encuentran dentro del rango -0.5 a +0.5 existe una concentración normal de valores alrededor de la media o también denominada mesocúrtica, sin embargo, en la dimensión compromiso continuo (.558) se encuentra dentro del rango mayor a +0.5, por lo que, existe una gran concentración alrededor de la media o denominada leptocúrtica.

## Anexo 5

### Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODO	INSTRUMENTO
	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>Tipo y diseño</b>	<b>Escala de Motivación para el Trabajo de R-MAWS (Gagné et al., 2012)</b>
	Existe relación directa y significativa entre Motivación Laboral y compromiso organizacional en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2017.	Determinar la relación entre Motivación Laboral y compromiso organizacional en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2017.		Enfoque descriptivo, correlacional, Diseño no experimental – Transeccional.	Escala de Gagné et al., (2012) adaptado por Pérez (2014) coeficientes de alfa de Cronbach mayor a .750, con validez de contenido de 0,05 en una muestra de personal administrativo de dos Universidades de Lima.
	<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>		<b>Población - muestra</b>	
¿Qué relación existe entre Motivación Laboral en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2017?	1 Existe relación directa y significativa entre Motivación Laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2017.	1 Determinar la relación entre Motivación Laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2017.		100 personas. (Personal Administrativo).	
	2 Existe relación directa entre Motivación Intrínseca y compromiso afectivo en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2017 según género.	2 Determinar la relación entre Motivación intrínseca y compromiso afectivo en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2017 según género.		Muestra = 100	
	3 Existe relación directa entre Motivación Intrínseca y compromiso afectivo en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2017 estado civil.	3 Determinar la relación entre compromiso organizacional en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2017 según estado civil.			<b>Compromiso Organizacional</b>
	4 Existe relación directa entre Motivación Intrínseca y compromiso afectivo en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2017 según grado de instrucción.	4 Determinar la relación entre compromiso organizacional en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2017 según grado de instrucción.			Cuestionario de Meyer y Aller adaptado por Pérez (2014) coeficientes de alfa de Cronbach mayor a .750, con validez de contenido de 0,05 en una muestra de personal administrativo de dos Universidades de Lima.
		5 Determinar el nivel predominante de motivación laboral en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes de la Universidad Nacional de Tumbes, 2017.		● Descriptiva ● K - S	
		6 Determinar el nivel predominante de Compromiso Organizacional en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes de la Universidad Nacional de Tumbes, 2017.			

## Anexo 6

Observaciones:

---

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☒ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. / Lic.

Pacheco Lissette Ceballos Romero

DNI: 40724750

Especialidad del validador:

Organizacional

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



*Pacheco Lissette Ceballos Romero*

08 de Mayo del 2017

Observaciones:

---

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☒ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. / Lic.

Ramirez Aguirre Juan Luis

DNI: 10624918

Especialidad del validador:

Psic. Org.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*Ramirez Aguirre Juan Luis*

C.B. P. 17040

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ [ ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. / Lic.  
.....Lealie Kelly Guerrero Ruiz.....

DNI: 42410949.....

Especialidad del validador:

.....Organizacional.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ [ ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. / Lic. Alfonso Izquierdo, Luis F.

DNI: 06175625.....

Especialidad del validador:

.....Ps. Org......

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones:

---

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ ☒ ]      Aplicable después de corregir [ ☐ ]      No aplicable [ ☐ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. / Lic.

*Hilario Obles Durand.*

DNI: *08059178*

Especialidad del validador:

---

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

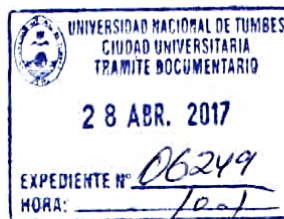
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 24 de Abril de 2017

**CARTA N° 030-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Señor Dr.  
**Carlos Alberto Canepa la coterá**  
Decano  
Universidad Nacional de Tumbes  
Av. Universitaria s/n Pampa Grande  
Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. PACHECO IZQUIERDO LECCY YAJAYRA, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Yaneth L. Cubas Romero**  
Directora de Escuela  
Profesional de Psicología  
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/MDP

LIMA NORTE  
LIMA ESTE

Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343  
Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510.  
Corrección Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184  
1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650.





# UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

## RECTORADO

Rumbo a la Acreditación

Creada por Ley N° 23881 del 23 de Junio de 1984

Av. Universitaria S/N - Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes

Cel.: 922130312

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Tumbes, 04 de mayo de 2017

CARTA N° 016-2017/UNTUMBES-SG.

Dra.  
Taniht L. Cubas Romero  
Directora de Escuela Profesional de Psicología  
Universidad Cesar Vallejo – Filial Lima.  
Lima.-

ASUNTO: AUTORIZACION

REF. : Carta N° 030-2017/EP/PSI.UCVLIMA-LN. (24-043-2017)

De mi especial consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted, para comunicarle que mediante documento de la referencia emitido por su digno despacho se solicita autorización para la realización de un Trabajo de Investigación sobre: "Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes".

Debo agradecer vuestra confianza, y como debe ser entre Instituciones de Educación Superior estamos dispuestos a contribuir con las relaciones interinstitucionales, siempre que ellas coadyuven al desarrollo de nuestros jóvenes, que constituye el imprescindible Capital Humano que contribuirá al desarrollo de la Economía de nuestro País.

En razón de ello, esta Universidad, por disposición del Señor Rector extiende a vuestra estudiante Srta. **LECCY YAJAYRA PACHECO IZQUIERDO**, la **AUTORIZACION** respectiva para que realice el trabajo solicitado en su atenta de la referencia. Asimismo, mediante la presente se solicita a los funcionarios y jefes de las áreas competentes que estén inmersas en este trabajo de investigación a que le brinden las facilidades necesarias para el cumplimiento de sus objetivos.

A la espera de sus gratas noticias, me reitero de usted con las seguridades de mi aprecio y especial consideración y estima,

Atentamente,

C.c:  
- Interesada  
- Archivo.



M. SCOTTE ALISTO TORRES  
SECRETARIO GENERAL

**"Fortalecimiento académico con una estabilidad económica...  
para hacer sostenible nuestro desarrollo institucional,  
cimentado en los principios de la legalidad, celeridad y efectividad"**

Web: [www.untumbes.edu.pe](http://www.untumbes.edu.pe)

E-mail: [rector@untumbes.edu.pe](mailto:rector@untumbes.edu.pe)

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a):

.....  
Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Leccy Yajayra Pacheco Izquierdo**, interna de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Motivación Laboral y Compromiso organizacional en Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **R-MAWS – Escala de Motivación Laboral y Compromiso Organizacional**, sus identidades serán protegidas a través de códigos y así quedarán anónimas. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado(a) de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte. Leccy Pacheco Izquierdo  
ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....  
..... con número de DNI: ..... acepto participar en la investigación **Motivación Laboral y Compromiso organizacional en Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes 2017** de la señorita Leccy Pacheco Izquierdo.

Día: ...../...../.....

\_\_\_\_\_  
Firma